

Sicher motivieren

Vom Gutmenschen zum Menschenentwickler: So entwickeln Sie wahre Größe bei sich und anderen

Täglich treten wir in Kontakt mit anderen Menschen. Eigentlich wissen wir: Es geht beruflich und privat darum, den Menschen als Ganzes wahrzunehmen – mit seinen Erfahrungen aus der Vergangenheit und seinen Zukunftsplänen, mit Sorgen und Ängsten, Talenten, Stärken und Schwächen. Nur wenn sich die Menschen öffnen, finden sie den wirkungsvollsten Hebel für tiefgreifende Veränderungen. Diese gelingen nur, wenn sie ihrem Gegenüber vertrauen – nicht blind, sondern mit klarem, gesundem Menschenverstand. Wenn es um das Thema „Menschen entwickeln“ geht, gibt es zwei große Unterschiede in den persönlichen Motiven: den „Gutmenschen“ und den „Menschenentwickler“.

„Das Gegenteil von gut ist gut gemeint“ – dieses Zitat von Kurz Tucholsky zieht sich wie ein roter Faden durch das Leben der Gutmenschen.

Beispiele für diese Weltverbesserer gibt es viele. Ein paar davon stellen wir Ihnen vor.

Die ehrgeizige Führungskraft

Sie ist durch harte Arbeit in diese verantwortungsvolle Position gekommen. Sie hat alles an sich gezogen und glänzt mit Spitzenleistung. Jetzt würde es eigentlich darum gehen, dafür zu sorgen, dass andere sich entwickeln. Doch da steht der eigene Ehrgeiz im Wege. Natürlich will die Führungskraft auch in Zukunft im Mittelpunkt stehen. Es geht ja gerade beim „Ehrgeiz“ um den „Geiz an Ehre“. Doch was ist die Wirkung? Die Mitarbeiter werden schwach und klein gehalten, damit die Führungskraft selbst größer erscheint. So züchtet man Bewunderungsgartenzwerge.

Auch geben Führungskräfte oft vor, dass sie verantwortungsvollere

Mitarbeiter haben wollen. In Wahrheit meinen sie aber das Gegenteil. Wenn sie wirklich solche Mitarbeiter haben wollten, dann hätten sie sie doch längst. Gegenüber den Signalen auf der unterbewussten Ebene ist das gesprochene Wort nahezu bedeutungslos. Entscheidend ist die Tatsache, ob sie sich mit schwachen oder selbstbewussten Menschen umgeben.

Die fürsorglichen Eltern

Sie tun alles für ihr Kind und packen es dadurch in Watte. Jegliche Widerstände werden dem Kind aus dem Weg geräumt, weil das Leben später noch hart genug sein wird. Gut gemeint! Die Wirkung? Es entsteht ein unselbstständiger Mensch, der zuerst seine Eltern und später die Kollegen, den Chef, die Firma, die Gesellschaft, den Staat, die Globalisierung sowie Gott und die Welt für sein Glück und Unglück verantwortlich macht. Was haben die Eltern davon? Wer schwache Kinder hat, ist nie allein – in diesem Spruch steckt das ganze Motiv, mit all der unbewussten Angst und all dem verborgenen Egoismus der Eltern.

Engagierte Personalentwickler, Trainer und Coaches

Natürlich haben Menschen im Personal- und Weiterbildungssektor ein Interesse an der Entwicklung ihrer Mitarbeiter und Kunden. Aber oft leider nur sekundär. Primär möchten sie beliebt sein und gut dastehen. Der Personalentwickler beispielsweise möchte zuerst seinen Status gesichert wissen, bevor er sich um die Entwicklung seiner Mitarbeiter kümmert. Darauf hat sich auch der Markt der Weiterbildung eingestellt. Gerade Trainer sollten die Entwicklung der Menschen in den Mittelpunkt stellen.

Aber was ist die Realität? Viel zu viele wollen vor allem gut dastehen und beliebt sein. In der Wir-

kung liefern sie dann gut gemeinte Wohlfühlveranstaltungen ab. Das ist ein Verrat an ihrer eigentlichen Mission – das haben die Mitarbeiter schon lange bemerkt und bringen es mit mangelndem Respekt zum Ausdruck.

Die überforderten Lehrer und Erzieher

Von ihnen wird verlangt, dass sie die Erziehungsmängel der modernen Familie auffangen und die Kinder und Jugendlichen auf die Berufswelt vorbereiten. Diesem Druck kaum gewachsen, wählen sie die Rolle des Kumpeltyps. Sie wollen ihre Schutzbefohlenen über Nähe entwickeln. Dabei behandeln sie ihre Anvertrauten nicht so, wie diese es brauchen, sondern so, wie es ihnen angenehm ist. Da sie selbst gemocht und gebraucht werden wollen, laufen sie in diese Gefühlsfalle von zu viel Nähe und bluten emotional aus.

Der machtbewusste Politiker

Er braucht Stimmen und gute Stimmung, um in ein Amt gewählt zu werden. Darum signalisiert er: „Wähl mich! Du brauchst dich nicht weiterentwickeln, dich nicht anstrengen, dich nicht verändern. Du musst nur mich wählen. Ich bringe alles für dich Ordnung. Die anderen und die schlechten Systeme der Konkurrenzparteien, die müssen wir ändern. Die sind das Problem. Und ich bin da, um es für dich in Ordnung zu bringen.“ Das ist etwas überspitzt dargestellt, aber er redet dem Volke nach dem Mund, um gewählt zu werden und punktet mit Absichtserklärungen. So bleibt alles beim Alten, aber um Veränderung geht es ja auch nicht. Es geht um die Stimmen.



Meine Empfehlung:

Wichtig ist nicht, wie etwas gemeint ist, sondern zu was es führt.

Sicher motivieren

Natürlich muss immer unterschieden werden zwischen Menschen, die andere absichtlich und bewusst klein halten und jenen, die nicht mitbekommen, dass sie von unbewussten Motiven geführt werden. Die wahren Motive werden jedoch leicht entlarvt. Sie zeigen sich nicht in den Absichtserklärungen, sondern in der Wirkung.

Anhand der Beispiele wird klar: Dieses Prinzip wiederholt sich wieder und wieder. Die Gutmenschen befriedigen vordergründig die Motive der vielen, um in Wahrheit eigene Motive zu befriedigen. Das Ergebnis: Kinder, Schüler, Mitarbeiter, Wähler werden systematisch schwach gehalten und zur Abhängigkeit dressiert. Die Gutmenschen verkaufen sich als Altruisten und selbst aufopfernde Humanisten. Sie verpacken das so geschickt, dass sie es sogar selbst irgendwann glauben. Aber unter der Verpackung steckt der Egoist. Dadurch blockiert er Wachstum und sichert den Status quo. Am Ende bleibt Folgendes bestehen: Der Gutmensch hält andere schwach, um sich selbst überlegen zu fühlen.

Der Menschenentwickler: Fordern Sie Menschen

Die folgende Auflistung zeigt, wie Sie Menschen wirklich entwickeln:

- Ihr wichtigstes Anliegen ist es, Menschen stark zu machen. Stel-

len Sie also die Weiterentwicklung anderer in den Mittelpunkt Ihres Handelns.

- Bedenken Sie: Andere entwickeln bedeutet nicht, diese so zu behandeln, wie diese es gerne hätten oder wie es Ihnen angenehm wäre. Es bedeutet, andere so zu behandeln, dass sie sich entwickeln.
- Seien Sie auch unbequem, denn Menschenentwickler sind während des Wachstumsprozesses nicht so beliebt.
- Seien Sie sich im Klaren: Anerkennung bekommen Sie erst im zweiten Schritt und selten sofort. Aber darum darf es Ihnen auch nicht gehen.
- Nehmen Sie Ihre egoistischen Motive wahr und stellen Sie sie in den Hintergrund. Lernen Sie, sich am Wachstum anderer zu erfreuen. Das bringt enorme Erfüllung.
- Loben Sie andere Menschen niemals für Absichtserklärungen, sondern nur für Ergebnisse. Das Einzige was zählt, ist die Wirkung.
- Nutzen Sie als Führungskraft die vier Steuerungsknöpfe Ziele, Selbstvertrauen, Wissen und Erfahrung. Sie müssen wissen, auf welchem Stand der Mitarbeiter ist und welches die nächsten Entwicklungsschritte sind.
- Nehmen Sie sich selbst nicht so ernst. Seien Sie sich Ihrer natürlichen Eitelkeiten und Bedürfnisse wie „gebraucht werden“, „geliebt werden“, „vor anderen gut dastehen“ oder der „Sucht nach Harmonie“ vollkommen bewusst.
- Nehmen Sie sich – im Dienst der Sache – zurück.

Unsere Zukunft braucht starke, selbstbewusste Menschen

Es sind clevere, gut durchdachte oder unterbewusst stattfindende Strategien und Absichtserklärungen, mit denen Gutmenschen und Weltverbesserer andere Menschen systematisch klein halten. Dabei müssen wir aus vielerlei Gründen die Entwicklung von Menschen wahrhaftig in den Mittelpunkt stellen. Denn die Zukunft unseres Landes liegt auf den Feldern der

Innovation, Kreativität, Hochtechnologie und des Ideenreichtums. Wir brauchen weniger Mitarbeiter und mehr Mitdenker. Dazu braucht es starke, selbstbewusste Menschen. Von der Erziehung über Schule, Berufsausbildung und das Studium bis zum Arbeitsplatz. Hier geht es nicht um ein „Kann“, sondern um ein „Muss“. Deswegen müssen sich ein verantwortlicher Politiker, ein verantwortungsvoller Chef, ein verantwortungsbewusster Coach, ein verantwortungsvoller Lehrer und verantwortungsbewusste Eltern diesem Ziel verpflichten.

Wie machen wir Menschen stark?

Verinnerlichen Sie ein Menschenbild der Selbstbestimmung. Menschen sind bisweilen schwach und schutzbedürftig, aber sie sind nicht generell auf Hilfe angewiesen. Erst recht nicht, wenn es keine wahre Hilfe ist. Vor allem für Kinder oder Erwachsene in schicksalsbeladenen Lebensphasen ist manchmal echte Hilfe notwendig. So lange wie nötig, aber auch so kurz wie möglich!

Menschen sind starke, selbstbestimmte Wesen. Sie können eine eigene Meinung und einen eigenständigen Charakter entwickeln – jeder nach seinen Möglichkeiten. Trotzdem wissen sie, dass sie nicht unfehlbar sind. Sie stellen ihre Stärke in den Dienst der Gemeinschaft und fordern andere dazu auf, der Beste zu werden, der sie sein können. So sind Menschen, wenn man sie fordert und fördert und sie nicht mit den perfiden Mitteln der Gutmenschen und Weltverbesserer klein hält. Die Voraussetzung ist, dass sie dementsprechend geführt werden. Es geht um das, woran es überall mangelt: um gelebte Führungsverantwortung.

Autor: Boris Grundl gehört als Führungsexperte und mitreißender Kongress-Redner zu Europas Trainerelite. Er ist Management-Trainer, Unternehmer, Autor sowie Inhaber der Grundl Leadership Akademie.



IMPRESSUM

Coaching – Setzen Sie neue Potenziale frei
 GWI Gesellschaft für Wirtschafts-
 information GmbH & Co. OHG,
 Römerstraße 4, 86438 Kissing
 Tel.: 08233 23-7850
 Internet: www.coaching-gwi.de
 Abonentenservice: service@gwi.de
 Geschäftsführer: Werner Pehland,
 Wolfgang Materna, Werner Mützel
 Herausgeber: Dr. H. G. Sonnenberg
 Chefredaktion: Dipl. Psych. Gerhard
 Tinnefeldt
 Redaktion: Renommierte Fachautoren
 Objektleitung: Carolin Waasen
 Satz: contentsign, Altenahr
 Alle Angaben in „Coaching“ wurden mit
 äußerster Sorgfalt ermittelt und überprüft.
 Sie basieren jedoch auf der Richtigkeit
 uns erteilter Auskünfte und unterliegen
 Veränderungen. Eine Gewähr kann deshalb
 nicht übernommen werden, auch nicht für
 telefonisch erteilte Auskünfte. Wiedergabe
 – auch auszugsweise – nur mit schriftlicher
 Einwilligung des Herausgebers.
 Erscheinungsweise: monatlich
 ISSN 1861-6941